

Вострецова Т.А., Вострецова Е.В.

АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА В СПЕЦИАЛИСТАХ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ СИСТЕМ И ТЕХНОЛОГИЙ

vev7@mail.ru

ГОУ ВПО УГТУ-УПИ

г. Екатеринбург

Для разработки образовательных программ, а также для повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда было проведено анкетирование представителей предприятий промышленности и бизнеса г. Екатеринбурга. Опрос показал, что в городе существует стабильная потребность в специалистах в области информационно-телекоммуникационных систем и технологий, обладающих как универсальными, так и специальными, ориентированными на узкую область деятельности, компетенциями.

It was carry out the interrogation of representatives of business in Yekaterinburg for the elaboration of educational programs and the increase of possibilities young specialists of the search of the work. The interrogation was showing the existence of constant requirements in specialists in the sphere of informational-telecommunicational systems and technologies.

В современном профессиональном образовании различают два типа проектирования образовательного процесса. Первый – по так называемым параметрам «входа» (сроки обучения, содержание образования); второй – по показателям «выхода» (цели, результаты обучения, компетенции). Ориентация на «выходные» характеристики составляет одну из существенных особенностей реформирования структуры высшего образования. Компетенции и навыки могут лучше реагировать на постоянно изменяющиеся потребности экономики и помогают подготовить выпускников к решению важнейших проблем, встающих перед ними на различных уровнях трудоустройства. В этом контексте компетенция или набор компетенций означает, что человек приводит в действие определенную способность или навык и выполняет задачу таким образом, что это позволяет оценить уровень исполнения.

В качестве исходной точки для разработки образовательных программ целесообразно использовать прогнозирование успешной деятельности на рабочем месте. В Саламанкской конвенции особая значимость придается трудоустраиваемости, что должно находить отражение в учебных программах «в зависимости от того, для какого трудоустройства будут служить приобретенные компетенции: после первой степени или после второй». Следовательно, существует необходимость привлекать к процессу проектирования образовательных программ (образовательных стандартов) представителей работодателей, и одним из наиболее эффективных способов взаимодействия с работодателями в этом плане является анкетирование.

Проведение анкетирования предполагает решение ряда вопросов: организационных, методологических и методических. Нужно разработать анкеты, оп-

ределить оптимальный состав респондентов (на качественном и количественном уровнях), выбрать способы опроса, сбора анкет, методы обработки и анализа информации, а также форму представления результатов.

В радиотехническом институте – РТФ в рамках подготовки к проектированию новых образовательных программ было проведено анкетирование работодателей, заинтересованных в специалистах в области информационно-телекоммуникационных систем и технологий (ИТКС и Т).

Чтобы подготовить анкету для и работодателей, был проведен анализ проектов государственных образовательных стандартов в области информатики, управления, связи, радиотехники и защиты информации. Составлен список, включающий порядка 40 различных навыков и компетенций. Эти компетенции и навыки были разбиты на три категории: профессиональные, дополнительные и личностные.

При отборе респондентов из числа работодателей были приняты те критерии, которые применялись в западноевропейских исследованиях. Во-первых, работодатели должны представлять те предприятия, с которыми вуз традиционно взаимодействует, которые принимают на работу молодых специалистов или представляют интерес с точки зрения трудоустройства будущих выпускников. Во-вторых, делая выборку работодателей, надо обеспечить баланс между их различными типами, что будет соответствовать их реальному разнообразию.

Всего в опросе принимали участие представители 54 предприятий г. Екатеринбурга. Из них примерно половина специализируется в области ИТКС и Т, для другой половины предприятий ИТКС и Т являются обеспечивающим бизнес-процессом. Примерно половина респондентов занимается разработкой, продажей, либо эксплуатацией программного обеспечения, вторая половина - разработкой, продажей, эксплуатацией оборудования. По количеству сотрудников предприятия-респонденты распределились следующим образом: небольшие предприятия (численность сотрудников до 100 чел) – 50%, средние – 25%, крупные (численность сотрудников более 500 чел.) – 25%.

Как показало анкетирование, существует потребность в работниках различных специальностей, причём прогнозируется, что эта потребность сохранится в течение следующих 3-5 лет. Стабильно велика потребность в программистах, IT-специалистах различного профиля. Существенно различаются потребности малых и крупных предприятий. Малые предприятия часто нуждаются в работниках узкой специализации для решения достаточно специфических задач (порядка 86% от опрошенных). Большие предприятия проявляют больше интереса к работникам широкого профиля и традиционных специальностей – инженер-системотехник, радиоинженер. Это связано, по-видимому, со структурой самого предприятия и системой переподготовки кадров.

Среди профессиональных компетенций работодатели на первое место ставят навыки эксплуатационной деятельности. Например, такая компетенция, как умение сопрягать аппаратные и программные средства в составе информационных и автоматизированных систем, была отмечена 70% респондентов. Работодатели хотели бы видеть специалистов, способных решать широкий круг задач и быть компетентными в смежных областях. Для специалистов в области

радиотехники – это владение информационными технологиями (80%), для IT-специалистов – умение обеспечить безопасность информации (30%).

Подавляющее большинство респондентов в качестве дополнительных компетенций назвало:

- Способность к письменной и устной коммуникации на государственном языке и необходимое знание второго языка,
- Готовность использовать этические и правовые нормы, регулирующие отношение человека к человеку, обществу, окружающей среде, основные закономерности и формы регуляции социального поведения
- Способность приобретать с большой степенью самостоятельности новые знания, используя современные образовательные и информационные технологии

Среди личностных характеристик отмечается умение работать в команде (92%), усидчивость (78%), целеустремлённость (67%). Работодатели в меньшей степени нуждаются в специалистах, способных самостоятельно принимать решения (4%) и в амбициозных работниках (32%).

Анализ требуемых компетенций показывает, что в настоящее время на рынке труда наибольшим спросом пользуются хорошие исполнители, занимающиеся продажей, либо эксплуатацией оборудования и программного обеспечения. На долю специалистов, готовых к научно-исследовательской деятельности, приходится порядка 5 – 15% потенциальных вакансий. Примерно столько же составляет потребность в работниках творческих профессий с высшим IT-образованием (дизайнеры, web-дизайнеры).

Работа по выявлению потребностей работодателей в специалистах, обладающих определённым набором общих и профессиональных компетенций, позволяет получить информацию о многообразии представлений о компетенциях; проектировать образовательные программы с учётом потребностей местного рынка труда; развивать диалог с внешними объектами образовательного процесса.